

ENPACL

Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro

Premio aziendale di risultato

Anno 2019

Accordo ex articolo 2.3, lettera f) del CCNL 6 maggio 2005

Sottoscritto in data 19 marzo 2019

A) Premessa di ordine generale

L'ENPACL e le rappresentanze sindacali dei dipendenti (di seguito 'le Parti'), riunite in Roma presso la Sede dell'Ente, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL del settore, preso atto del positivo esito degli accordi precedenti sottoscritti in tema di Premio Aziendale di Risultato (PAR), intendono con il presente contratto adeguare l'impianto complessivo del PAR.

Le Parti riconoscono che l'attuale grado di efficienza dei servizi erogati dall'ENPACL ai propri iscritti e pensionati, è anche frutto della produttività garantita di volta in volta dai dipendenti a partire dall'anno di privatizzazione (1995). Al riguardo, riconoscono che la misura del PAR corrisposto ai dipendenti è conseguente all'impegno profuso per il raggiungimento di un grado sempre maggiore di qualità dei servizi.

L'ENPACL, con l'intento di riconoscere ai collaboratori che si sono adoperati in questi anni per il miglioramento continuo dei servizi resi agli iscritti, servizi che ormai costituiscono patrimonio costitutivo delle relazioni dell'Ente con i Consulenti del Lavoro, decide di stabilizzare una parte significativa del PAR.

A tale riguardo e con tali propositi, in applicazione di quanto previsto alla lettera f) dell'art. 2.3 del CCNL, col presente accordo le Parti definiscono la misura nonché i criteri di erogazione del PAR per l'anno 2019, come stabilito al punto 1. della Tabella A allegata al CCNL stesso, inteso come somma di ammontare variabile, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il presente accordo si applica a tutto il personale di cui alla classificazione prevista agli artt. 45 e 46 del CCNL, in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo stesso.

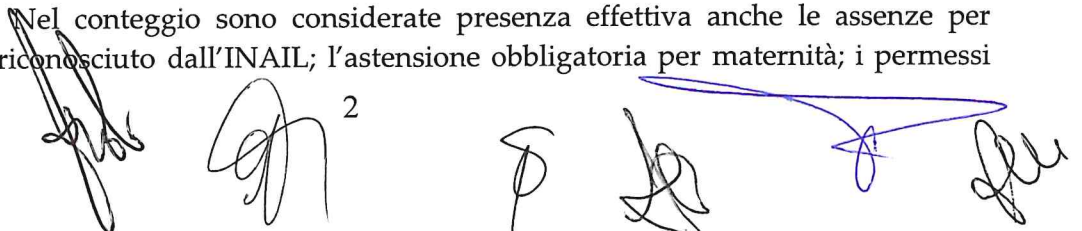
Con la stipula del presente contratto, le Parti hanno inteso individuare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione contenuti nel decreto 25 marzo 2016 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro da parte dei lavoratori, di cui alle previsioni contenute nei commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n.208 e s.m.i. e nei commi da 160 a 162 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali nonché della determinazione della contribuzione obbligatoria.

B) Stabilizzazione del PAR

A decorrere dal 1 gennaio 2019, l'ENPACL istituisce in favore del personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, un elemento distinto della retribuzione (EDR).

Tale voce retributiva ha la finalità di riconoscere in termini economici l'apporto garantito dal personale al raggiungimento dell'efficienza ormai consolidata dall'Ente nell'erogazione dei servizi all'utenza, a partire dall'anno della trasformazione dell'ENPACL in Associazione di diritto privato (1995).

La misura dell'EDR viene stabilita in via convenzionale in euro 28,00 lordi per ogni giornata di servizio effettivamente prestato, da corrispondersi mensilmente con le medesime modalità della retribuzione corrente. Nel conteggio sono considerate presenza effettiva anche le assenze per infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL; l'astensione obbligatoria per maternità; i permessi



2

sindacali; i permessi per la donazione del sangue; le agevolazioni di cui all'articolo 3, legge n.104/1992; i giorni di assenza in conseguenza di patologie gravi, come disciplinata dall'ultimo periodo dell'articolo 23 del vigente CCNL.

Ai lavoratori con contratto part-time orizzontale, la misura giornaliera dell'EDR è proporzionalmente ridotta.

Tale EDR ha natura indennitaria, non concorre a formare base di calcolo per alcun istituto contrattuale avente valenza economica, e viene considerato per il trattamento di fine rapporto.

Infine, l'EDR anticipa ed assorbe le eventuali dinamiche salariali aventi la medesima natura, che derivassero dal rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore.

C) Il Premio Aziendale di Risultato per l'anno 2019

In ragione di quanto contenuto nelle precedenti lettere A) e B), le Parti:

- si riservano di valutare, sul piano economico e con cadenza quinquennale, l'apporto garantito dal personale al consolidamento dell'efficienza organizzativa dell'Ente nell'erogazione dei servizi all'utenza;
- convengono che il PAR rappresenta una componente di ammontare variabile della retribuzione, articolata in modo da rendere misurabile e verificabile il raggiungimento degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici, o di altro genere, appositamente individuati.

Art. 1 - Obiettivi aziendali

Per l'anno 2019, il presupposto per il riconoscimento del PAR al personale dipendente è rappresentato dal raggiungimento dei risultati di cui all'Allegato prospetto, che fa parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Ambito soggettivo e determinazione del PAR

Il PAR viene riconosciuto a tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno e part-time. Non spetta ai Dirigenti, ai tirocinanti nonché ai lavoratori con contratto di somministrazione lavoro eventualmente presenti in azienda. A questi ultimi è comunque riconosciuta la retribuzione accessoria secondo le modalità e le quantità previste per il personale dipendente dell'ENPA CL.

Le Parti riconoscono che il PAR viene erogato in favore dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nelle seguenti percentuali:

Grado % medio di raggiungimento degli obiettivi	% di erogazione del PAR
87 - 100	100
50 - 86	50 - 86
0 - 49	0

Art. 3 – Individuazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è determinato dall'Amministrazione sulla scorta degli effettivi risultati raggiunti per tutti gli obiettivi di cui alla tabella allegata, con applicazione della media ponderata. Inoltre, l'Ente terrà conto dell'efficacia e della tempestività dell'esecuzione delle attività eventualmente affidate a soggetti esterni.

Nel corso di apposite sessioni di informazione, da tenersi entro i mesi di settembre e dicembre 2019, ai sensi dell'art. 2.6 del CCNL, il Direttore Generale illustrerà alle rappresentanze sindacali aziendali (di seguito RSA) l'andamento delle attività, i relativi risultati, il totale delle valutazioni assegnate nonché eventuali criticità rilevate.

Art. 4 – Determinazione della misura e modalità di erogazione

Il PAR, calcolato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi, sarà erogato al personale dipendente con la mensilità di gennaio 2020 nella misura individuale massima di euro 4.000,00.

Art. 5 – I Circoli di qualità

Le Parti intendono favorire anche nell'anno 2019 all'interno dell'ENPACL lo sviluppo del lavoro di gruppo, inteso come collaborazione fra persone con professionalità diverse, responsabili aziendali e lavoratori, che operano assieme in maniera coordinata per migliorare o innovare singole aree produttive, affrontare ogni tematica e risolvere le eventuali criticità.

A tale riguardo e per le finalità del presente accordo, l'ENPACL intende procedere con la costituzione di appositi CQ, anche coincidenti con le unità organizzative esistenti all'interno delle Direzioni dell'Ente, ai cui componenti sia affidato il compito di svolgere in maniera coordinata e sinergica le attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, verificarne l'andamento e predisporre rapporti periodici che illustrino i risultati raggiunti. Tutti i lavoratori destinatari del presente accordo faranno parte di almeno un CQ.

Ciascun CQ verrà affidato dal Direttore Generale alla responsabilità diretta di un Dirigente dell'Ente, che potrà designare un coordinatore per ogni singolo CQ. Ad un medesimo coordinatore non potranno essere affidati più CQ. Ai CQ è assegnato anche il compito di monitorare gli obiettivi da perseguire e la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, nel corso di un apposito incontro, il Direttore Generale comunicherà alle RSA il numero di tali CQ nonché l'elenco dei dipendenti assegnati.

Art. 7 – Esclusione dal premio

Un componente di CQ può essere escluso dal PAR ove l'apporto al raggiungimento degli obiettivi non sia ritenuto sufficiente dal Dirigente di riferimento.

La proposta di esclusione dal riconoscimento del PAR, opportunamente motivata dal Dirigente, dovrà essere comunicata al dipendente entro il mese di luglio 2019.

Il provvedimento di esclusione dal riconoscimento del PAR sarà comunicato dal Direttore Generale al dipendente entro il 16 del mese di dicembre 2019.

Avverso tale provvedimento è ammesso ricorso al medesimo Direttore Generale che assume determinazione entro i 7 giorni successivi, sentito il dipendente con l'assistenza della O.S. di appartenenza, se richiesta.

Art. 8 – Riconoscimento dell'eccellenza

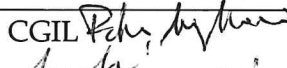







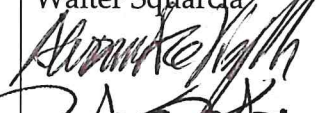







Nel caso di raggiungimento degli obiettivi aziendali nella percentuale media di almeno l'87%, l'ENPACL corrisponderà, inoltre, premi individuali di eccellenza sino a euro 1.000,00 (per un costo complessivo corrispondente a euro 10.000,00) in favore di quei dipendenti che la Direzione Generale, su proposta dei Dirigenti, riterrà abbiano formulato proposte di miglioramento innovative nell'ambito delle attività assegnate ai CQ.

Tali proposte di miglioramento e il relativo riconoscimento dell'eccellenza verranno comunicati alle RSA nell'incontro da tenersi nel mese di Dicembre 2019.

Art. 9 – Deposito

Entro 20 giorni dalla sottoscrizione, il presente contratto sarà depositato in via telematica a cura dell'Enpacl presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, con allegata la scheda 'Monitoraggio contratti aziendali e territoriali', di cui al citato decreto ministeriale del 25 marzo 2016.

Letto, firmato e sottoscritto.

Per l'ENPACL		Per le OO.SS.	
Presidente	Alessandro Visparelli	CGIL 	Fabio Migliorini
Vice Presidente	Pasquale Mazzuca		Annita Cambi
Consigliere	Marco Bertucci	Aldo G. 	Alessandra Candidi
Consigliere	Gianfranco Ginolfi	CISL 	Gaetano Romanelli
Direttore Generale	Fabio Faretra		Raffaele Guarracino
Dirigente DCFP	Mauro G. de Gennaro		Pierluigi Sernaglia
Resp. Area Personale	Walter Squarcia	UIL 	Gian Luca Cinti
		CISAL 	Antonio Petrillo
			Enrico Veri
		USB 	Giovanna Brambilla
			Carmela Pernella;
			Paolo Frontoni
			Anna Cigni
			Gianluca Vellucci

ENPACL

Premio aziendale di risultato anno 2019

Obiettivi di produttività e relativi indicatori

Elemento incrementale	Obiettivo	Indicatore	Incidenza ponderata
Qualità	1) Riduzione del 10% dei tempi di risposta all'help desk (2018) 2) Miglioramento del 5% della valutazione resa dai partecipanti al progetto UNIVERSOPREVIDENZA 2018	Customer satisfaction	30
Efficienza	Riduzione dei tempi di liquidazione delle fatture elettroniche: -5% rispetto alla rilevazione del dicembre 2018	Indice dei Tempestività dei Pagamenti (ITP) 2018	10
Efficienza	Miglioramento dello score di valutazione della sostenibilità del portafoglio finanziario: +7% rispetto alla rilevazione del novembre 2018	Indice MSCI Sustainability World	10
Innovazione	Realizzazione del Data Warehouse	Apposito GANTT	20
Innovazione	Reingegnerizzazione del software gestionale	Apposito GANTT (*)	30

(*) Il progetto, deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente in data 21 dicembre 2018, ha durata biennale. L'obiettivo posto a base del PAR 2019 è quello inerente al solo anno 2019, come desumibile dall'apposito GANTT.

Seguono allegati per ciascun elemento incrementale.

Riduzione del 10% dei tempi di risposta all'help desk (2018)

Totale ticket 2018	Giorni complessivi impiegati per il riscontro	Giorni medi impiegati per ciascun riscontro 2018	Giorni medi impiegati per ciascun riscontro Obiettivo 2019
5286	23.533,63	4,46	4,0

Miglioramento del 5% della valutazione resa dai partecipanti al progetto UNIVERSOPREVIDENZA 2018

Ambito di osservazione	Valutazione (1=min; 5=max)
Chiarezza espositiva dei relatori	4,4
Soddisfazione delle aspettative	4,1
Interesse per le materie trattate	4,4
Valutazione delle dimostrazioni pratiche	3,7
Interesse per le <i>lectio magistralis</i>	4,2
Organizzazione e logistica	3,2
Materiale didattico	4,4
Professionalità hostess	4,8
Efficienza WiFi sala corsi	3,4
Servizio di <i>catering</i>	4,6
<i>Media 2018</i>	4,1
Obiettivo 2019	4,3

**Riduzione dei tempi di liquidazione delle fatture elettroniche:
-5% rispetto alla rilevazione del dicembre 2018**

Dati al 22 febbraio 2019

Le tabelle contenenti i tempi di liquidazione delle fatture vengono aggiornate trimestralmente. Il calcolo dell'ITP viene effettuato sulla base dei dati comunicati alla piattaforma per la certificazione dei crediti commerciali presso la Ragioneria Generale dello Stato sulla scorta delle disposizioni contenute nel DPCM del 22/09/2014.

VALORI PER ANNO				
Anno di riferimento	N° fatture in esame	Importo pagato nell'anno	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Giorni medi di ritardo
2018	1.722	€ 5.441.546,57	-19,52	-19,80
2017	1.480	€ 5.554.341,80	-11,74	-12,57
2016	1.348	€ 4.514.103,50	-7,68	-8,51
2015	1.416	€ 5.063.084,33	-9,54	-5,67
2014	570	€ 3.602.533,54	-19,84	-15,38

VALORI PER TRIMESTRE				
Trimestre di riferimento	N° fatture in esame	Importo pagato nel trimestre	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Giorni medi di ritardo
01/2018	402	€ 1.215.197,16	-16,7	-17,28
02/2018	419	€ 1.102.843,68	-21,65	-20,75
03/2018	368	€ 1.559.848,69	-19,12	-19,67
04/2018	533	€ 1.563.657,04	-20,6	-21,04

L'indicatore di tempestività dei pagamenti è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

I giorni medi di ritardo sono calcolati per differenza tra la data di effettivo pagamento e la data di scadenza del pagamento stesso.

Indicatore di tempestività dei pagamenti : obiettivo al 30 novembre 2019:

-20,50

8

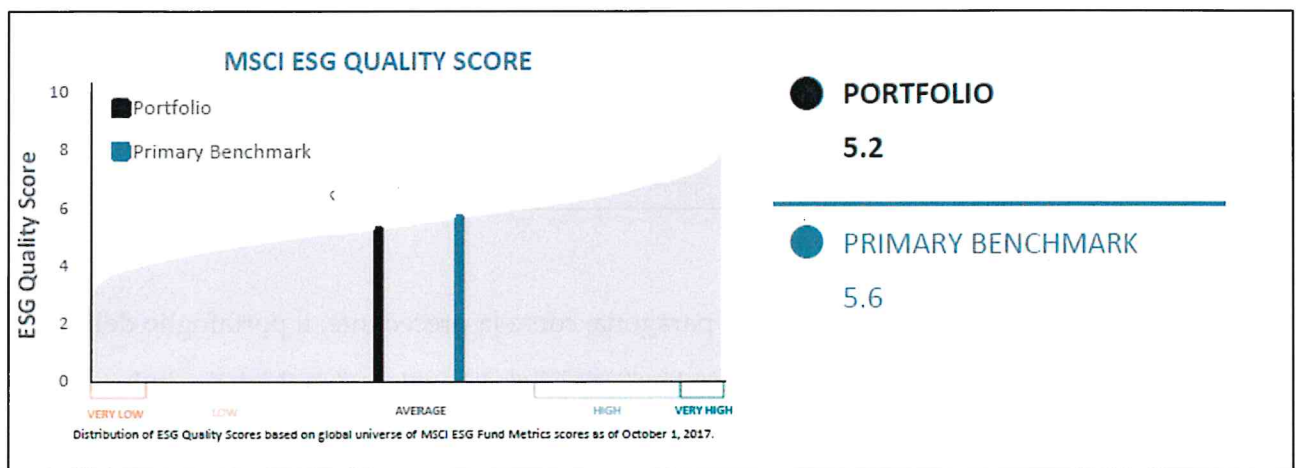
Miglioramento dello score di valutazione della sostenibilità del portafoglio finanziario:

+7% rispetto alla rilevazione del novembre 2018

Nel 2018 è stato individuato come strumento di valutazione dello "scoring" (punteggio valutativo che individua il livello di sostenibilità del portafoglio). Si tratta di un'analisi quantitativa, di cui è stata investita la principale società internazionale di rating ESG, ovvero MSCI. L'analisi ESG svolta da MSCI, per motivi tecnici non incorpora tutto il portafoglio dell'Ente, ma riguarda la SICAV Multilabel, i titoli di stato ed i fondi liquidi presenti in portafoglio al 30 giugno 2018. Restano quindi esclusi tutti i fondi non liquidi sottoscritti dall'Ente e la componente immobiliare del portafoglio, oggetto di valutazione qualitativa a parte.

Riassunto della valutazione ESG dell'Enpacl:

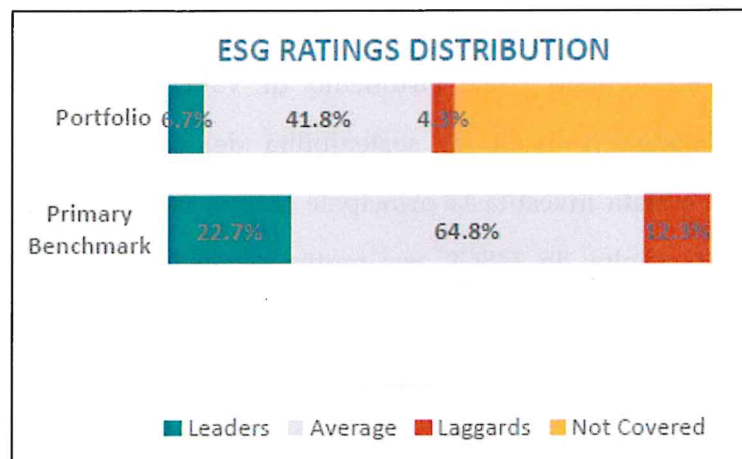
Qualità media, inferiore del 7% al benchmark di riferimento (MSCI ESG globale); la distribuzione dei rating (alto-medio-basso) vede il portafoglio dell'Ente con un 16% circa in meno del benchmark per quanto riguarda i rating alti (*leaders*) e un 8% meno del benchmark per i rating bassi (*laggards*). Una situazione simile si riscontra nel *momentum*. Nel portafoglio dell'Ente è presente circa un 12% in meno di asset con un andamento (*momentum*) migliorativo rispetto al benchmark per quanto riguarda i criteri ESG. Stessa cosa vale per il numero degli *asset* con andamento peggiorativo della loro valutazione ESG, che sono inferiori del 4% rispetto al benchmark.



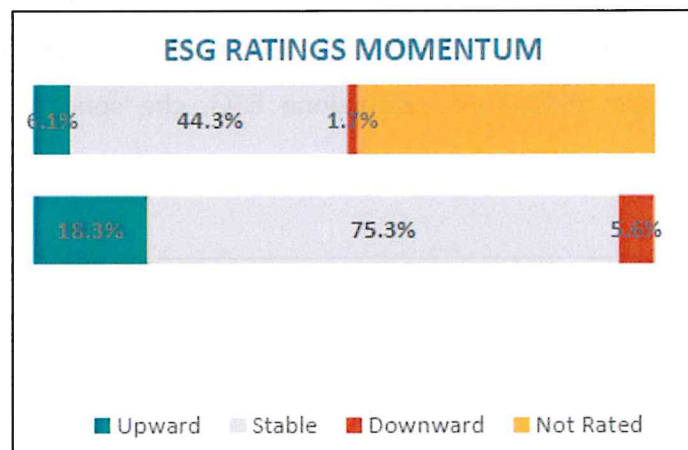
La tabella sopra esposta è riepilogativa del posizionamento del portafoglio dell'Ente (punteggio ESG 5.2) rispetto al benchmark (punteggio ESG 5.6) e agli altri portafogli che MSCI esamina. Il

[Handwritten signatures and marks]

risultato si attesta come detto su un valore medio.



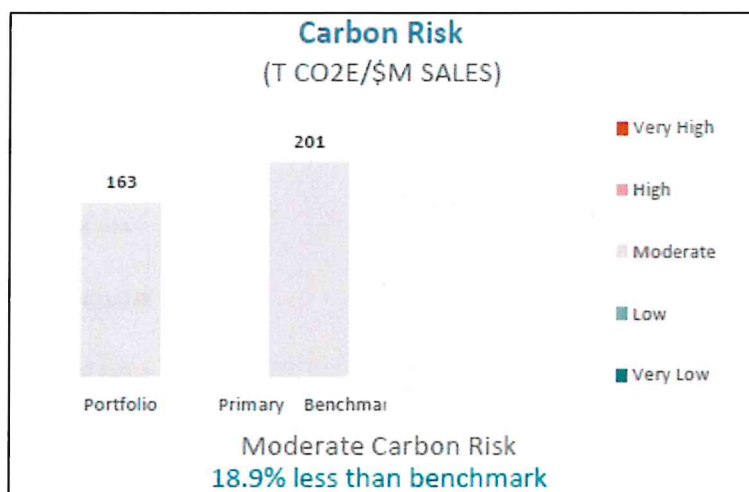
La tabella “ESG Ratings Distribution” fornisce una analisi più dettagliata della distribuzione delle valutazioni ESG all’interno del portafoglio. In giallo la parte non analizzata, in rosso i “*laggards*” cioè quegli asset carenti dal punto di vista ESG, in grigio quelli con valutazioni medie e in verde i “*leaders*” del settore. Nella stringa inferiore la stessa distribuzione è invece riferita al benchmark.



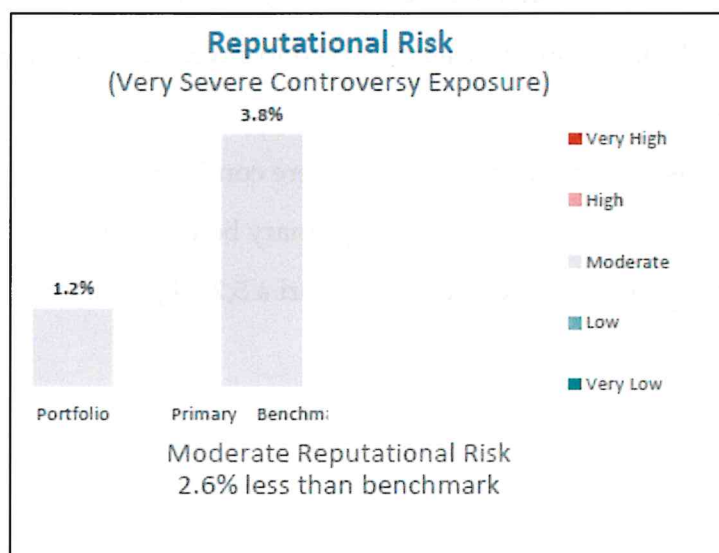
La tabella “ESG Ratings Momentum” paragona, come la precedente, il portafoglio dell’Enpacl e il benchmark, analizzando però il “*momentum*”, cioè l’andamento o l’evoluzione, in bene o in male, dei rating ESG degli asset nel portafoglio.

L’Ente ha quindi un 6,1% di asset che stanno migliorando la propria valutazione, un 44,3% stabile e solo un 1,7% in peggioramento. In giallo la parte non analizzata, e nella stringa inferiore i punteggi del benchmark.

10

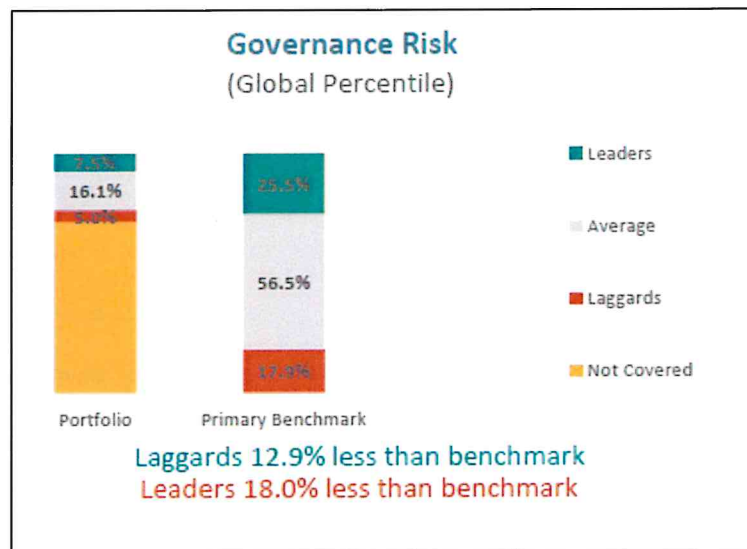


La tabella "Carbon Risk" analizza più nel dettaglio la parte "E" (*environmental*, ambientale) dei criteri ESG, mettendo in risalto come nel portafoglio sia presente un rischio medio, inferiore del 18,9% rispetto al benchmark. Come metro di giudizio e strumento di analisi si considerano le tonnellate di CO2 emesse per ogni milione di dollari di valore degli asset nel portafoglio analizzato (T CO2E/\$M SALES).



Per l'analisi del rischio reputazionale (Reputational Risk), cioè il rischio di esposizione a gravi controversie con conseguente grave danno d'immagine (esempi i recenti casi Volkswagen e Facebook), viene sempre fatto un paragone tra il portafoglio dell'Ente e del benchmark, pesando la presenza di prodotti "rischiosi" all'interno degli stessi. Anche qui il rischio è considerato moderato, inferiore del 2,6% a quello del benchmark.

Four handwritten signatures in black and blue ink are located at the bottom of the page.



Il rischio di Governance invece riguarda quasi esclusivamente i titoli di Stato presenti in portafoglio.

Qui la suddivisione è di nuovo tra migliori medi e peggiori, facendo riferimento ai rating ESG che MSCI ha degli stati sovrani corrispondenti; per esempio, come meglio dettagliato in seguito, la Repubblica Italiana ha un rating ESG "BBB".

Anche qui l'Ente ha un posizionamento diverso rispetto al benchmark, con un 12,9% in meno di "laggards" e un 18% in meno di "leaders" avendo invece una forbice più ampia di asset con valutazione media.

Alla luce di questi riscontri si propone di procedere con l'obiettivo del raggiungimento dei valori medi di sostenibilità globale incorporati nel "primary benchmark", portando nel 2019 il valore di sostenibilità del portafoglio di novembre 2018, pari a 5,2, al punteggio di 5,6 del benchmark.

GANTT di realizzazione del nuovo sistema software




DATA WAREHOUSE

Pianificazione attività anno 2019

	2019											
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Acquisto nuovi prodotti software : - TALEND - TABLEAU												
Acquisto servizi software (installazione - formazione - progettazione - risorse esterne)												
Assunzione nuovo personale tecnico a TD 2 anni: - Predisposizione scheda caratteristiche tecniche; - Attivazione bando di assunzione; - Selezione delle candidature; - Scelta e assunzione												
Formazione del personale tecnico sugli ambienti software previsti nel progetto												
Predisposizione ambienti logistici operativi per le nuove risorse tecniche interne-esterne												
Installazione nuovo prodotto software "Talend" per connessione dati												
Installazione nuovo prodotto software "Talend" per connessione dati												

	2019											
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Progettazione dell'analisi dei dati da predisporre per la connessione tra il data base Enpacl e l'ambiente Tableau (tramite connessione con prodotto Talend)												
Progettazione dei dashboard (cruscotti) da realizzare previsti nel progetto nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • Consulenti; • Pensionati; • Prestazioni; • Dichiarazioni; • Contributi; • Versamenti; • Decreti ingiuntivi; • Ricongiunzioni/Riscatti; • Rateazioni; • Fatturazione elettronica; 												
Redazione del documento di gantt definitivo per la realizzazione e il rilascio dei dashboard da realizzare e delle fasi di completamento												
Realizzazione dei dashboard (cruscotti) da realizzare previsti nel progetto nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • Consulenti; • Pensionati; • Prestazioni; • Dichiarazioni; • Contributi; • Versamenti; • Decreti ingiuntivi; • Ricongiunzioni/Riscatti; • Rateazioni; • Fatturazione elettronica; 												

	2019											
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Formazione del personale sull'utilizzo dei dashboard realizzati (attività frazionata in funzione dei rilasci progressivi dei dashboard)												
Rilasci progressivi in produzione dei dashboard realizzati												

	Attività completate		Attività in fase di completamento		Attività da iniziare
---	---------------------	---	-----------------------------------	---	----------------------

SM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

GANTT di realizzazione del nuovo software gestionale

CONTRIBUTI-PRESTAZIONI

Pianificazione attività anno 2019

Attività	2019											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Acquisto nuovi prodotti software												
Acquisto servizi software (installazione - formazione - progettazione e sviluppo - risorse esterne)												
Assunzione nuovo personale tecnico a TD 2 anni: - Predisposizione scheda caratteristiche tecniche; - Attivazione bando di assunzione; - Selezione delle candidature; - Scelta e assunzione												
Formazione del personale tecnico sugli ambienti software previsti nel progetto												
Predisposizione ambienti logistici operativi per le nuove risorse tecniche interne-esterne												
Installazione prodotti software nuovo ambiente di sviluppo "Genero Enterprise"												

Four handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right: a large black signature, a smaller black signature, a blue signature, and a blue signature with a horizontal line underneath.

Attività	2019											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Progettazione del nuovo sistema software relativo all'analisi funzionale già presentata comprensiva delle dovute reingegnerizzazioni e con previsione di una migrazione dall'attuale sistema con rilasci progressivi delle nuove funzioni.												
Redazione del documento di gantt definitivo per la realizzazione e il rilascio delle funzioni progettate e di tutte le fasi necessarie alla realizzazione del progetto												
Realizzazione della prima parte del nuovo software (circa 20%) dell'intero sistema informativo comprensiva di test, collaudo e realizzazione della documentazione tecnica.												

	Attività completate		Attività in fase di completamento		Attività da iniziare
--	---------------------	--	-----------------------------------	--	----------------------

